Szafkó Zoltánné
Széles Imre
Tóth Liboriuszné

Társadalombiztosítási ügyintézők kézikönyve 2012

PR-912/12

perfekt
a Sanoma company

Szerzők:
© Szafkó Zoltánné, 2012
© Széles Imre, 2012
© Tóth Liboriuszné, 2012

A kiadvány szerzői jogi védelem alatt áll, arról másolat készítése
a kiadó előzetes írásbeli engedélye nélkül tilos.
A kiadvány másolása és jogosulatlan felhasználása bűncselekmény!

ISBN 978-963-394-816-3

Kiadja a Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó
Zártkörűen Működő Részvénytársaság
a Sanoma company

A kiadásért felelős: Kiss János Tamás vezérigazgató
Felelős szerkesztő: Budavári Andrea
Borítóterv: Jeney Zoltán
Műszaki szerkesztő: Dobó Nándor
Terjedelem: 27,17 (A/5) ív

A kiadványt újrahasznosított papírra nyomtattuk.

TARTALOMJEGYZÉK

I. FEJEZET

A MAGYAR TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS TÖRTÉNETE . . 15

A magyar társadalombiztosítás kialakulása 15
Bismarcki társadalombiztosítási rendszer 15
A szovjet szociális ellátórendszer 16
Az amerikai Social Security Act 17
Az angol Beveridge-terv 17
A svéd jóléti állam 18

A magyar társadalombiztosítási rendszer kialakulása 18

II. FEJEZET

MUNKAJOGI ÉS MUNKAÜGYI ALAPISMERETEK 25

1. A Munka Törvénykönyve hatálya 25

2. Az Mt. alapelvei 27
2.1. Értelmezési alapelvek 27
2.2. Általános magatartási követelmények 27
2.3. Személyhez fűződő jogok védelme 28
2.4. Az egyenlő bánásmód követelménye 29

3. A jognyilatkozatok 29
3.1. A jognyilatkozatok fajtái 29
3.2. A jognyilatkozatok megtételének módja 30
3.2.1. A képviselet 30
3.2.2. Az alaki kötöttség 31

4. Az érvénytelenség 31

5. A munkaviszony alanyai 33

6. A munkaviszony létesítése 33
6.1. A munkaszerződés 33
6.2. A munkaszerződés tartalma 34
6.3. A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége 34

7. A munkaszerződés teljesítése 35
7.1. Alapvető kötelezettségek 35
7.2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás 36
7.3. Az utasítás teljesítésének megtagadása 36
7.4. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól 36
7.5. Jogkövetkezmények a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésért 37

8. A munkaszerződés módosítása 37
9. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése 37
9.1. A munkaviszony megszűnik 38
9.2. A munkaviszony megszüntethető 38
9.2.1. A felmondás 38
9.2.2. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok 40
9.2.3. A végkielégítés 40
9.2.4. Azonnali hatályú felmondás 41
9.3. Eljárás a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén 42
9.4. A munkaviszony jogellenes megszüntetése 42
10. A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó szabályok 43
10.1. A munkaidő 43
10.1.1. A napi munkaidő 43
10.1.2. A munkaidőkeret 44
10.2. A munkaidő-beosztás szabályai 44
10.3. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása . . . 45
10.4. A pihenőidő 46
10.4.1. A napi pihenőidő 46
10.4.3. A heti pihenőidő 46
10.5. A rendkívüli munkaidő 47
10.6. Az ügyelet és a készenlét 47
10.7. A szabadság 48
A szabadság kiadása 48
A betegszabadság 49
A szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság 49
A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár 50
11. A munka díjazása 50
11.1. Az alapbér 50
11.2. A bérpótlék 51
11.3. Díjazás munkavégzés hiányában 52
11.4. A kötelező legkisebb munkabér, a garantált bérminimum 53
11.5. A munkabér védelme 53
12. A kártérítési felelősség 55
12.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége 55
12.1.1. A munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegésével okozott kárért való felelősség 55
12.1.2. A megőrzési felelősség 55
12.1.3. A leltárfelelősség 56
12.1.4. A munkavállalói biztosíték 57
12.1.5. A kártérítés mérséklése 57
12.2. A munkáltató kártérítési felelőssége 58
A kártérítés mértéke és módja 58
13. A munkaviszony egyes típusai 59

III. FEJEZET

A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁS FEDEZETI RENDSZERE 61

1. Biztosítási kötelezettség 61
1.1. Bevezetés 61
1.2. Társadalombiztosítási jogviszony 62
1.3. A biztosítási kötelezettség elbírálása 62
1.4. Biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyok 64
1.4.1. Munkaviszony 64
1.4.2. A szövetkezet tagjának biztosítása 65
1.4.3. Tanulói szerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló 66
1.4.4. Az álláskeresési támogatásban részesülő személy biztosítása 66
1.4.5. Az egyéni vállalkozó biztosítás 66
1.4.6. A társas vállalkozó biztosítási kötelezettsége 68
1.4.7. A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személy biztosítási kötelezettsége 70
1.4.8. Az egyházi személy biztosítása 76
1.4.9. Mezőgazdasági őstermelő biztosítása 76
1.4.10. Biztosítási kötelezettség külföldről szerzett jövedelmek alapján . . 77
1.5. Akikre nem terjed ki a biztosítás 77
1.5.1. A Tbj. 11. §-a alapján nem biztosítottak 77
1.5.2. Uniós szabályok és nemzetközi egyezmények 79

2. Fedezeti rendszer 82
2.1. A fedezeti rendszer elemei 82
2.2. Társadalombiztosítási járulék 83
2.2.1. Járulékalapot képező jövedelem 83
2.2.2. Járulék alapját nem képező jövedelmek 84
2.3. Szociális hozzájárulási adó 85
2.3.1. A szociális hozzájárulási adó mértéke 85
2.3.2. A szociális hozzájárulási adó alanya 85
2.3.3. A szociális hozzájárulási adó alapja 86
2.3.4. A szociális hozzájárulási adó és a társadalombiztosítási járulék összevetése 88
2.4. Korkedvezmény-biztosítási járulék 90
2.5. Egyéni járulékok 91
2.5.1. Az egyéni járulék mértéke 91
2.5.2. Az egyéni járulék alapja 92
2.5.3. A nyugdíjjárulék (tagdíj) alapjának felső határa 92
2.5.4. Egyéni járulék fizetése többes jogviszonyban 94
2.5.5. Nyugdíjasok egyéni járulék fizetése 96
2.5.6. Az esedékességtől eltérő időben történt juttatások utáni járulékfizetés 97
2.5.7. Magánnyugdíj-pénztári tagdíjfizetési kötelezettség 98

2.6. A szociális hozzájárulási adó- és járulékfizetés speciális esetei 99
2.6.1. Az egyéni és társas vállalkozó járulék- és szociális hozzájárulási adófizetése 99
2.6.2. A mezőgazdasági őstermelő járulékfizetése 108
2.6.3. Az egyházi személy utáni járulékfizetés 109
2.6.4. A külföldről szerzett jövedelem alapján biztosítottá vált magánszemélyek járulékfizetése 109
2.6.5. A felszolgálási díj és felszolgáló borravalója utáni járulékfizetés . 110
2.6.6. Egyes pénzbeli ellátások utáni nyugdíjjárulék fizetés 111
2.6.7. Megállapodások alapján történő járulékfizetés 111
2.6.8. Szociális hozzájárulási adókedvezmények 114
2.7. Egészségügyi szolgáltatási járulék 119
2.7.1. Magánszemélyek egészségügyi szolgáltatási járulékfizetési kötelezettsége 119
2.7.2. Vállalkozók egészségügyi szolgáltatási járuléka 120
2.8. Táppénz-hozzájárulás 120
2.9. Az ekho szerinti adózást választó munkavállaló utáni közteherfizetés . 120
2.10. Háztartási munka és egyszerűsített foglalkoztatás 124
2.10.1. Háztartási munka 124
2.10.2. Egyszerűsített foglalkoztatás 125
2.11. Egészségügyi hozzájárulás 127
2.11.1. A 27 százalékos eho 127
2.11.2. A magánszemély terhelő 14 százalékos eho 128
2.11.3. Eltérő mértékek 129
2.11.4. Eho alapot nem képező jövedelmek, illetve eljárási szabályok . . . 129

3. Az eljárási szabályokról röviden 132
3.1. A járulékok megállapítása, befizetése és bevallása 132
3.2. Nyilvántartási, bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettségek 133
3.2.1. Társadalombiztosítási egyéni nyilvántartás 133
3.2.2. A nyugdíjbiztosítás felé teljesítendő adatszolgáltatás 134
3.2.3. A biztosítottak bejelentése 134
3.3. A járulékfizetéssel, bevallással, adatszolgáltatással és bejelentéssel összefüggő mulasztások szankciói 135
Fontosabb jogszabályok rövidítése 135

IV. FEJEZET

A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI NYUGELLÁTÁS 137

1. Társadalombiztosítási öregségi nyugdíj 139
1.1. Az öregségi nyugdíjjogosultság 139
1.2. A nők kedvezményes öregségi nyugdíja a 2011. január 1-jétől hatályos . 140

2. Korhatár előtti ellátások a 2011. évi CLXVII. törvény alapján 143
2.1. A Korhatár előtti ellátások közös szabályai 149
2.2. A 2012. január 1-jét megelőzően megállapított és folyósított nyugdíjak átalakítása 151

3. Hozzátartozói nyugellátások 152
3.1. Özvegyi nyugdíj 154
3.2. Az árvaellátás 159
3.3. A szülői nyugdíj 161
4. A baleseti hozzátartozói nyugellátások 163
5. A szolgálati idő 164
5.1. Az 1997. december 31-ét követően szerzett szolgálati idő 164
5.2. A biztosítással járó jogviszony **1998. január 1-jét megelőző időtartamát az 1997. december 31-én hatályos jogszabályok alapján** kell szolgálati időként figyelembe venni. 165
6. A nyugdíj összege 168
6.1. Az öregségi nyugdíj összegének kiszámítása 169
7. A nyugdíjnövelés 173
8. A rögzített nyugdíj 173
9. Nyugdíjemelés a Tny.22/A § alapján 174
10. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai 175
10.1. A rehabilitációs ellátás 177
10.2. Rokkantsági ellátás 179
10.3. A 2012. január 1-je előtt megállapított és folyósított nyugdíjak és szociális ellátások átalakítása. 180
10.4. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályok. 182
10.5. Az egészségkárosodáson alapuló ellátások, amelyeket a rendszer átalakítása nem érintett 184
11. Az igényérvényesítés szabályai 188
11.1. A nyugdíjelőleg megállapítása 190
11.2. A nyugellátási igény visszavonása 190
11.3. Az igény érvényesítésének egyéb szabályai 190
11.4. A nyugellátások és egyéb ellátások folyósítása 191
11.5. A visszafizetési és a megtérítési kötelezettség 192
12. Méltányosságból engedélyezett kivételes nyugellátások és a kivételes nyugdíjemelés 194
12.1. Jogosultsági feltételek a kivételes nyugellátások megállapításához 195
12.2. A kivételes nyugdíjemelés 195
12.3. Az egyszeri segély 196
13. Tájékoztató a nyugdíjak alakulásáról Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozása következtében 196
2012. évi valorizációs számok 199

V. FEJEZET

AZ EGÉSZSÉGBIZTOSÍTÁS TERMÉSZETBENI ÉS PÉNZBELI ELLÁTÁSAI 201

1. Természetbeni ellátások 201
1.1. Alapellátás. 201
1.2. Járóbeteg-szakellátás 202
1.3. A fekvőbeteg-szakellátás 203
1.4. Mentés és betegszállítás 203
1.5. A gyógyszer és gyógyászati segédeszközök 204
1.6. Rehabilitáció 204
2. Pénzbeli ellátások 204
2.1. Táppénz 204
2.1.1. Táppénzre jogosultság feltételei 204
2.1.2. A bedolgozók táppénzre jogosultsága. 205
2.1.3. A többes jogviszonyban állók jogosultsága 206
2.2. A keresőképtelenség 206
2.2.1. Keresőképtelenség, ill. keresőképesség igazolása. 207
2.2.2. A biztosított kötelességei a keresőképtelensége ideje alatt 208
2.2.3. Keresőképtelen állományba lévők soron kívüli ellátása. 208
2.2.4. A keresőképtelenség első napja 209
2.2.5. A betegszabadság 210
2.2.6. A táppénzre jogosultság időtartama 213
2.2.7. Folyamatos biztosítási idő 213
2.2.8. A táppénzelőzmény 214
2.2.9. Pályakezdők jogosultsága 216
2.3. A gyermekápolási táppénz 216
2.3.1. A jogosultság szabályai 216
2.3.2. A helyettes szülői illetve nevelőszülői alkalmasság feltételei 218
2.3.3. A gyermekápolási táppénz időtartama 218
2.3.4. Egyedülálló személyek gyermekápolási táppénz szempontjából . . 218
2.3.5. Az egyedülállóság igazolása 219
2.3.6. Előzmény számítása gyermekápolási táppénznél 219
2.4. A táppénzfolyósítás korlátozása 220
2.4.1. A táppénzfolyósítás megszüntetése. 220
2.4.2. Értesítés a táppénzfolyósítás lejártáról 221
2.4.3. A táppénz mértéke 221
2.4.5. A táppénz összegének kiszámításához figyelembe vehető jövedelmek 224
2.4.6. A táppénz összegének kiszámítása az előző évi keresetből 224
2.4.7. A táppénz összegének kiszámítása, ha a biztosítottnak nincs az előző évben figyelembe vehető keresete. 225
2.4.8. A táppénz összegének kiszámítása, ha a biztosítottnak az irányadó időszakban nincs figyelembe vehető kereset. 226
2.4.9. Kedvezményszabály 227
2.4.10. Speciális szabályok 228

2.4.11. Naptári év folyamán ismételten keresőképtelenné vált személy táppénze . . . 228
2.4.12. Gyermekgondozási segély mellett munkát végző személy táppénzre jogosultsága . . . 228
2.4.13. Osztószám . . . 229
2.5. A terhességi-gyermekágyi segély . . . 231
2.5.1. Szülési szabadság . . . 231
2.5.2. A terhességi-gyermekágyi segélyre jogosultság feltételei . . . 233
2.5.3. Biztosítási időbe beszámítható időtartamok . . . 233
2.5.4. A terhességi – gyermekágyi segély időtartama . . . 235
2.5.5. Munkanélküliek ellátása . . . 236
2.5.6. A terhességi-gyermekágyi segély folyósításának korlátozása . . . 237
2.5.7. A terhességi-gyermekágyi segély mértéke . . . 237
2.5.8. A terhességi-gyermekágyi segély összege . . . 237
2.5.9. Terhességi-gyermekágyi segély megállapítása az irányadó időszakban elért jövedelem alapján . . . 237
2.5.10. Terhességi gyermekágyis segély megállapítása az irányadó időszakban elért jövedelem hiányában . . . 239
2.5.11. Terhességi-gyermekágyi segély megállapítása hat munkanapnál kevesebb jövedelem alapján . . . 241
2.5.12. A bedolgozó terhességi-gyermekágyi segélye . . . 242
2.5.13. Az egyéni és a társas vállalkozó terhességi-gyermekágyi segélye . . . 242
2.5.14. Terhességi-gyermekágyi segély többes jogviszony esetén . . . 242
2.5.15. Terhességi-gyermekágyi segély méltányosságból . . . 243
2.5.16. Levonás a terhességi-gyermekágyi segélyből . . . 243
2.6. Gyermekgondozási díj . . . 244
2.6.1. Figyelembe vehető biztosítási idők . . . 244
2.6.2. Gyermekgondozási díjra jogosultak köre . . . 245
2.6.3. Munkanélküliek ellátása . . . 246
2.6.4. A bedolgozó gyermekgondozási díjra jogosultsága . . . 246
2.6.5. A gyermekgondozási díj folyósításának időtartama . . . 246
2.6.6. Gyermekgondozási díj folyósításának az időtartama két éven belüli ismételt szülés esetén . . . 247
2.6.7. A gyermekgondozási díj összege . . . 250
2.6.8. Gyermekgondozási díj évenkénti felülvizsgálata . . . 252
2.6.9. Gyermekgondozási díj többes jogviszony esetén . . . 254
2.6.10. A gyermekgondozási díj évenkénti felülvizsgálata többes jogviszony esetén . . . 254
2.6.11. Gyermekgondozási díj megszakítása . . . 255
2.6.12. Gyermekgondozási díj méltányosságból . . . 256
2.6.13. Levonás a gyermekgondozási díjból . . . 256
2.6.14. Jövedelempótlék . . . 256
2.6.15. A jövedelempótlék elszámolása . . . 258
2.7. Baleseti táppénz . . . 258
2.7.1. Baleseti táppénzre jogosultság feltételei: . . . 262

2.7.2. Keresőképtelenség üzemi baleset szempontjából 263
2.7.3. Baleseti táppénzre jogosultság időtartama 263
2.7.4. Bedolgozó baleseti táppénzre jogosultsága 263
2.7.5. A baleseti táppénzre jogosultság korlátozása 263
2.7.6. A baleseti táppénz mértéke 263
2.7.7. A baleseti táppénz összegének kiszámítása 264
2.7.8. A baleseti táppénz összegének megállapítása a jogosultságot megelőző előző havi jövedelem alapján 264
2.7.9. Baleseti táppénz megállapítása tárgyhavi jövedelem alapján 266
2.7.10. Baleseti táppénz megállapítása hat munkanapnál kevesebb jövedelem alapján 266
2.7.11. Baleseti táppénz megállapítása pénzbeli egészségbiztosítási kötelezettség hiánya esetén 267
2.7.12. Baleseti táppénz megállapítása egyéni és társas vállalkozó részére 267
2.7.13. A foglakozási betegség alapján járó baleseti táppénz 267
2.7.14. A baleseti táppénz összege ismételt keresőképtelenség esetén . . . 268

3. Ellátásokkal kapcsolatos közös szabályok 268
3.1. Az igénybejelentés 268
3.2. Az igényérvényesítése 269
3.3. Az igény visszamenőleges érvényesítése 269
3.4. Igény elbírálása 271
3.5. Igazolvány a társadalombiztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról 271
3.6. A jövedelemigazolás 273
3.7. Családi kedvezmény figyelembevétele az ellátások megállapításánál . . . 273

4. Felelősségi szabályok 274
4.1. A visszafizetési és megtérítési kötelezettség általános szabályai 274
4.2. Az ellátások késedelmes kifizetése 275
4.3. A követelés érvényesítése 275
4.4. Mérséklés, elengedés 276

5. Jogorvoslat 277
5.1. Visszavonás, módosítás 277
5.2. Fellebbezés 277
5.3. Határozat bírósági felülvizsgálata 277

VI. FEJEZET

CSALÁDTÁMOGATÁSI ELLÁTÁSOK 279

1. Családi pótlék 280
1.1. A nevelési ellátás 280
1.2. Saját háztartásban nevelt gyermek 282
1.3. Beszámítható gyermekek, a beszámítás szabályai 283
1.4. Családi pótlékra vonatkozó közös szabályok 284

1.5. Egyedülállóság 285
1.6. A tartósan beteg, súlyosan fogyatékos gyermekre vonatkozó szabályok 286
1.7. Tanulói, hallgató jogviszony 287
1.8. A természetben történő folyósítás szabályai 287
1.8.1. A családi pótlék természetbeni folyósításának speciális szabálya: 288
1.8.2. Speciális esetek, bejelentési kötelezettség 289
1.9. Az ellátás folyósítását szüneteltetni kell 289
1.10. Fel nem vett családi pótlék 290
1.11. Jogalap nélkül felvett családi pótlék 290

2. A gyermekgondozási támogatások 290
2.1. A gyermekgondozási segély (gyes) 290
2.1.1. A gyermekgondozási segélyre jogosultság 290
2.2. Nagyszülő gyermekgondozási segélyre jogosultsága 291
2.3. Örökbefogadói gyermekgondozási segély 292
2.4. Munkavégzés a gyermekgondozási segély folyósítása mellett 292
2.5. Gyermekgondozási segély méltányosságból 293

3. A gyermeknevelési támogatás (gyet) 293
3.1. A gyermeknevelési támogatásra jogosultság 293
3.2. Munkavégzés gyermeknevelési támogatásra jogosultság mellett 293
3.3. A gyermekgondozási támogatások összege 293
3.4. A gyermekgondozási támogatások közös szabályai 294
3.5. A gyermekgondozási támogatások folyósítása a gyermek halála esetén . 295
3.6. Levonás a gyermekgondozási támogatásokból 295
3.7. A bejelentési kötelezettség 295

4. Anyasági támogatás 297
4.1. Az anyasági támogatásra jogosultság feltételei 297
4.2. Az anyasági támogatás összege 298
4.3. Az igényérvényesítés 298
4.4. Az igénybejelentés 298
4.5. A családtámogatási ellátások iránti igény elbírálásának közös szabályai 299
4.6. Jogalap nélkül igénybe vett ellátás 300
4.7. A jogalap nélküli ellátás visszafizetése, megtérítése 301
4.8. A jogalap nélkül kifizetett ellátás levonása 301
4.9. Jogorvoslati lehetőség 302
4.10. Ellenőrzés 302

5. Adatvédelmi szabályok 302

6. Családi ellátások az Unióban 303

12. A kártérítési felelősség

12.1. A munkavállaló kártérítési felelőssége

12.1.1. A munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegésével okozott kárért való felelősség

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

Ennek **feltételei**:

- a felek között munkaviszony álljon fenn;
- munkaviszonyból eredő kötelezettségszegés valósuljon meg;
- az elkövetés módjában a munkavállalót vétkesség terhelje;
- a munkáltatónak kára keletkezzen;
- okozati összefüggés álljon fenn a kár és a munkavállaló kötelezettségszegése között.

A feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

A **kártérítés mértéke** nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

12.1.2. A megőrzési felelősség

A munkavállaló **vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt** köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

A munkavállaló a kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye. A pénztárost, a pénz-

kezelőt vagy értékkezelőt jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.

Ha a megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kár, a munkavállaló mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

E felelősségi forma alkalmazásának együttes előfeltételei:

- valamely dologban bekövetkezett hiány, kár fennállása;
- a munkavállaló a dolgot visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel vette át;
- a munkavállaló a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján vette át;
- a munkavállaló a dolgot állandóan őrizetében tartja, kizárólagosan használja vagy kezeli;
- a munkáltató biztosítja a biztonságos őrzés körülményeit.

A feltételek meglétét és a kárt a munkáltató bizonyítja.

12.1.3. A leltárfelelősség

A leltárhiányért a munkavállaló **vétkességére tekintet nélkül** felelősséggel tartozik.

Leltárhiány*:* az értékesítésre, forgalmazásra vagy kezelésre szabályszerűen átadott és átvett anyagban, áruban (leltári készletben) ismeretlen okból keletkezett, a természetes mennyiségi csökkenés és a kezeléssel járó veszteség (a továbbiakban együtt: forgalmazási veszteség) mértékét meghaladó hiány.

A leltárhiányért való felelősség feltétele:

a) a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése (írásban!);
b) a leltári készlet szabályszerű átadása és átvétele;
c) a leltárhiánynak a leltározási rend szerint lebonyolított, a teljes leltári készletet érintő leltárfelvétel alapján történő megállapítása, továbbá
d) legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen történő munkavégzés.

Ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli, a felelősség további feltétele, hogy a leltárhiányért felelős munkavállaló az adott munkakörben vagy munkahelyen történő foglalkoztatáshoz írásban hozzájáruljon.

Csoportos leltárfelelősségi megállapodás is köthető, ha a leltári készletet több munkavállaló kezeli. A leltárfelelősségi megállapodás megszűnik, ha a munkavállaló munkakörének megváltozása folytán a leltári készletet már nem kezeli. A munkavállaló a leltárfelelősségi megállapodást a leltáridőszak utolsó napjára indokolás nélkül írásban felmondhatja. Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a felmondás csak a jognyilatkozatot közlő munkavállaló tekintetében szünteti meg a megállapodást.

Leltározásnál a munkavállaló vagy akadályoztatása esetén képviselője, csoportos leltárfelelősségnél az eljárási szabályokban meghatározott munkavállalók jelenlétét lehetővé kell tenni. A munkáltató, ha a munkavállaló képviseletéről nem gondoskodik, az adott szakmában jártas, érdektelen képviselőt jelöl ki.

A leltári készletet állandóan egyedül kezelő munkavállaló – a leltárfelelősségi megállapodás eltérő rendelkezése hiányában – a leltárhiány **teljes összegéért felel**. Legfeljebb hathavi távolléti díja mértékéig felel, ha a leltári készletet a leltárhiányért nem felelős munkavállaló is kezeli.

Csoportos leltárfelelősségi megállapodás esetén a kártérítés mértéke nem haladhatja meg megállapodást kötött munkavállalók távolléti díjának hathavi együttes összegét. A csoportos leltárfelelősségi megállapodás meghatározhatja a felelősség munkavállalók közötti megosztását is, de egyetemleges felelősség megállapításának nincs helye. A munkavállalók távolléti díjuk arányában felelnek, ha a csoportos leltárfelelősségi megállapodás a felelősség megosztását nem rendezi.

12.1.4. A munkavállalói biztosíték

A felek írásbeli megállapodása alapján a munkáltató részére biztosítékot ad a munkavállaló, ha

a) munkaköre ellátása során más munkavállalótól, vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy

b) az *a)* pontban foglaltak teljesítését közvetlenül ellenőrzi.

A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét. Az alapbér növekedése miatt a munkáltató nem követelheti a biztosíték összegének kiegészítését.

A munkáltató a biztosítékot legkésőbb az annak átvételét követő munkanapon köteles az általa választott hitelintézetnél vagy pénzügyi vállalkozásnál e célra elkülönített számlán elhelyezni.

A munkáltató a biztosíték jegybanki alapkamattal növelt összegét haladéktalanul köteles a munkavállalónak visszafizetni, ha munkaköre megváltozásával a biztosíték adásának feltétele vagy a munkaviszonya megszűnik.

A biztosíték kizárólag a kártérítési igény kielégítésére használható fel.

12.1.5. A kártérítés mérséklése

A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

12.2. A munkáltató kártérítési felelőssége

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a **munkaviszonnyal összefüggésben** okozott kárt.

Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A munkavállaló más munkáltatónál történő foglalkoztatása esetén a munkáltatók egyetemlegesen felelnek.

A munkáltató a munkavállaló **teljes kárát** köteles megtéríteni.

Nem kell megtéríteni

- azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható;
- a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló **kárenyhítési kötelezettségének** nem tett eleget.

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól **részben mentesítheti**. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

A munkáltatót ugyanezen szabályok szerint terheli a felelősség a **munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért**.

A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

A kártérítés mértéke és módja

A **munkaviszony körében az elmaradt jövedelem** megállapításánál az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.

A **munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként** a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.

Meg kell téríteni **azt a kárt is**, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, **rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el**.

Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.

A munkáltató köteles megtéríteni **a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is.**

Az **eltartott hozzátartozó**, ha a károkozással összefüggésben **a munkavállaló meghal**, a fentieken túlmenően olyan összegű tartást pótló kártérítést is igényelhet, amely szükségletének – a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve – a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

A kártérítés összegének kiszámításánál le kell vonni

a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást;

b) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna;

c) amihez a munkavállaló (hozzátartozója) a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott;

d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

Kártérítésként **járadékot is meg lehet állapítani**. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

A munkáltató olyan összegű **általános kártérítés megfizetésére** köteles, amely a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas, ha a kár vagy egy részének mértéke pontosan nem számítható ki. Általános kártérítés járadékként is megállapítható.

13. A munkaviszony egyes típusai

Az Mt. egyes munkaviszony-típusokra az általánostól eltérő szabályok alkalmazását rendeli. Ilyen speciális típusú munkaviszonyok:

- **A határozott idejű munkaviszony**
  A határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított hat hónapon belül létesített újabb határozott tartamú munkaviszony tartamát is.
- **Munkavégzés behívás alapján**
  A legfeljebb napi hat óra tartamú részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződés alapján a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti munkavégzési kötelezettségét.

- **A munkakör megosztása**
  A munkáltató és több munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodhatnak meg.
- **Több munkáltató által létesített munkaviszony**
  Több munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben egy munkakörbe tartozó feladatok ellátásában állapodhatnak meg.
- **A távmunkavégzés**
  Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.
- **A bedolgozói munkaviszony**
  Bedolgozói munkaviszony olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg.
- **Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony**
  A törvényben meghatározott munkáltató és munkavállaló egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszonyt létesíthetnek.
- **A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony**
  Köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik.
- **A vezető állású munkavállaló**
  Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető). A munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.